

# 我国无固定期限劳动合同构造透视

钱俊

(厦门大学法学院 361005)

**【摘要】**《劳动合同法》颁布实施以来,关于无固定期限劳动合同制度存在种种非议,一时间众说纷纭。那么,无固定期限劳动合同到底是什么样的一种制度,《劳动合同法》中的对无固定期限劳动合同制度又有那些变化,笔者认为有必要加以梳理,以便更加清晰地认识无固定期限劳动合同制度。

**【关键词】**无固定期限劳动合同;含义特征;模式;订立解除;意义;改进措施

## 一、无固定期限的劳动合同概述

### (一)含义

无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

### (二)特征

第一,无固定期限劳动合同没有约定终止时间;

第二,无固定期限劳动合同具有稳定性;

第三,无固定期限劳动合同在一定条件下依法强制订立。

## 二、无固定期限劳动合同的模式

### (一)美国模式

美国模式下的劳动力市场完全开放,法律虽主张无固定期限劳动合同,但这种合同可以自由解除,并无明显的限制,属于雇用自由的模式。

### (二)欧洲模式

这种模式下的劳动力市场相当开放,法律虽主张无固定期限劳动合同,限制固定期限劳动合同,但不定期劳动合同仍然可以解除,只是以"实际的严肃的理由"作为部分限制条件。同时选择性地以解雇理由、提前通知、经济补偿的解雇保护手段来弥补劳动关系断裂的影响。

### (三)日本模式

这种模式下劳动力市场不够发达,无固定期限劳动合同只是针对部分员工适用,但这种终生雇佣制主要以企业信用来维持,而不依赖国家强制。

### (四)我国模式

我国无固定期限劳动合同的限制性设计使其具有了明显的"永久合同"倾向。立法者希望以法律的强制力推动劳动关系的超稳定结构,形成难以变动的"类终生雇佣制",以此来保护处于我国密集型劳动力市场的劳动者利益。具有终生雇佣制倾向的制度设计是以立法者维护社会主义劳动关系稳定为价值目标,因而整个制度具有了明显的倾向性。

## 三、无固定期限劳动合同的订立与解除

### (一)无固定期限合同的订立

与《劳动法》相对照,《劳动合同法》关于无固定期限劳动合同的订立进行了改进:1、扩大了无固定期限劳动合同的适用范围,变《劳动法》单一的工龄条件,为工龄、签约次数双重条件,二者具备其一即可;2、改变了续订的程序,取消了"双方同意",变《劳动法》中的自愿续签为强制续签;3、对劳动者的行为要求有了改变,变《劳动法》中要求劳动者提出明确要求订立无固定期限合同,为除劳动者要求订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同。

### (二)无固定期限劳动合同的解除

我国无固定期限劳动合同中关于保障劳动者权益和用人单位权益保障的规定显示了无固定期限劳动合同不只是劳动者的保护伞,更是用人单位的保护伞。同时,无固定期限劳动合同的解除制度也使"终身制"、"铁饭碗"的理论不攻而破,所谓的"无固定期限劳

动合同不是没有终期的,我们绝对不能望文生义。

## 四、签订无固定期限劳动合同的意义

由于当今资本雇佣劳动的现状以及劳动力市场供过于求的困境,劳动者实际上始终处在弱势一方,而维护公平正义是法律的应有之以,古罗马法学家乌尔比安说,"正义就是给每个人以应有权利的稳定而永恒的意志"。所以,签订无固定期限劳动合同具有不可估量的意义:(一)无固定期限劳动合同会使得劳资双方矛盾减少,从而促进劳资关系的和谐;(二)无固定期限劳动合同的相关规定对于整个社会的和谐也起着促进作用;(三)核心理念倡导企业承担社会责任;(四)有利于解决劳动合同短期化问题。

## 五、我国无固定期限劳动合同制度的改进措施

### (一)修正立法理念是制度改进和革新的根本与关键

对我国无固定期限劳动合同的完善首先要从理念上过滤泛政治化的价值期待,尤其在现代市场经济条件下,劳动关系双方的平等自主互动更适合于市场经济的运作机制。在立法理念上需要以更加温和的手段和平等的态度看待劳动关系双方的地位与利益。

### (二)完善用人单位的退出机制

参照欧美无固定期限劳动合同制度并结合中国初级劳动力市场的国情,适当放宽用人单位退出门槛,给用人单位一定的选择空间,还用人单位平等的自由选择权。

### (三)建立劳动力分层机制

我国尚处在初级劳动力市场阶段,劳动力整体素质和能力偏低,而这部分劳动力需要国家在公权力干预上的倾斜保护,因而无固定期限劳动合同应主要适用于这部分劳动力。

### (四)明确合同的协定性,有效扩大司法救济渠道

无固定期限劳动合同的强制性特点突破了合同的自由法理,给行政权力的干预提供了广阔的空间。而行政固有的单方性及利益性困境难以客观中立地平衡劳动关系双方的利益纠纷。故此举更加有利于彰显和保护双方的权利主张。

### (五)重构劳动关系双方的信赖关系

目前的无固定期限劳动合同制度无形中构造了劳动关系双方的非自主性利益冲突,一定程度上加重了双方的对抗。劳动关系双方的信赖关系的建立将有助于双方利益的不自觉的妥协,达到动态平衡的目标。

## 六、结语

通过上述分析,我们可以看到《劳动合同法》虽然对原有的无固定期限劳动合同制度进行了修改,这种改变只是为了给劳动者的保护能够真正落到实处,在目前的环境下,对于构建和谐稳定的劳动关系,实现劳资双赢,具有重要现实意义。当然,在我国不成熟的劳动力市场中,需要具有良好引导性的法律制度设计以培养劳动力买卖双方的习惯与认知,形成良性循环,强制性的扭转往往会产生不适应和抵触的排斥后果。因此,我国目前的制度设计需要进一步改进以促进劳动关系的积极发展。

## 【参考文献】

- [1]季秀平,胡致玲.论无固定期限劳动合同制度的细化与完善[J].法学杂志,2010,(1).
- [2]张妮.我国无固定期限劳动合同制度评析[J].法学论坛,2009,(10).
- [3]李岳红.浅谈无固定期限劳动合同[J].法制与社会,2009.
- [4]董保华.论我国无固定期限劳动合同[J].法商研究,2007,(6).